

【研究報告】

臨地実習における看護学生の学び獲得のプロセス —グループメンバーとの相互作用を通して—

志賀加奈子* 前田陽子*

【要 旨】

本研究は、看護学生がグループメンバー間で、どのような相互作用を通し、学びを獲得しているのか明らかにすることを目的として行った。半構成的面接法を用いて看護大学4年生8名から得たデータをグラウンデッド・セオリー・アプローチによって分析した。その結果、看護学生は、グループメンバーの「実習への向き合い方の多様さ」に直面し、「困難が増すことへの恐れ」を抱えていた。この恐れをきっかけにメンバー相互に「学び共有への引き込み」を行っており、その後の「メンバーと学びを分け合う」ことに繋がっていた。一方で、引き込みがうまくいかない場合、「メンバーと距離をおく」ことで、相互作用が滞ったままとなっていた。「学び共有への引き込み」の成否が、その後の学び獲得の機会を分けており、相互作用が滞ったままになることにも繋がることがわかった。効果的な学び獲得を促すためのサポートの必要性と視点が示唆された。

【キーワード】 臨地実習、グループ、メンバー、相互作用

I. はじめに

医療および看護は、チームのメンバーと相互に協力して実践していく力が必要とされるため、看護基礎教育の中でもグループ活動を通じた学習は、様々な場面で取り入れられている。長期間にわたる臨地実習においても、看護学生は、グループのメンバーと共に学習を進めていくことが求められる。

清野¹⁾は、看護学生を対象として、臨地実習グループで体験した内容を調査し、「仲良しではないフォーマルな集団の中で個々のメンバーと新たな関係を構築、持続させる技術を再学習していた」というグループ活動のプラス面について報告している。一方、西元ら²⁾は、「グループの相互作用ははかり知れない智慧を生む土壌である。しかし、同時に学習意欲の障害になる危険性もはらんでいる。」と、プラス面だけでなくマイナス面についても指摘しており、この他、臨地実習におけるグループ活動については多くの研究が行われている^{3) 4) 5)}。

しかし、臨地実習におけるグループ活動の成果は、グループメンバー間のどのような相互作用のプロセ

スを通して獲得されたのか明らかではない。そのため、これらのプロセスを把握し、学生へのより効果的な指導方法に示唆を得ることの意義は大きいと考えられる。

そこで、本研究は、臨地実習のために編成されたグループにおいて、看護学生がどのようなメンバー間の相互作用を通して、学びを獲得しているのか明らかにすることを目的として行った。

II. 研究方法

1. 研究デザイン：本研究は、学生の視点から、どのようなグループメンバー間の相互作用を通して、学びを獲得しているのか記述することを目指し、グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下GTAとする）を用いた質的記述的研究である。GTAが理論的前提としているシンボリック相互作用論は、人間集団とその行動を研究するためのアプローチ方法として構築され、ものごとの意味は個人がその仲間と一緒に参加する社会的相互作用から導き出され発生するという考えに立脚している⁶⁾。本研究は、

* 日本赤十字北海道看護大学

(2015. 3. 20受理)

臨地実習のために編成されたグループという集団におけるメンバー間の相互作用を明らかにすることを目指していることから、GTA は本研究に適している方法であると考えた。

2. 研究参加者：臨地実習の単位を全て修得した看護大学4年生

3. データ収集方法：研究参加者に対して、半構成的面接法を用い、個室で1時間程度のインタビューを1回行った。聞き逃しや聞き間違いを防ぐため、研究参加者の同意を得てICレコーダーに録音し、メモも取らせていただいた。調査の内容は、臨地実習において、最も印象深い出来事や苦勞したり悩んだりしたこと、そのときのグループメンバーの様子、そのときの気持ちや考え・行動等を自由に語ってもらった。データ収集期間は、平成23年11月から平成24年4月であった。

4. 分析方法：インタビューによって得られたデータを逐語化し、意味のまとまりごとに切片化した。切片ごとにプロパティとディメンションを抽出しながらラベル名を付け、共通点と相違点を継続比較しながらカテゴリー化した。その後、パラダイムを用いて、カテゴリーを構造化してストーリーラインを抽出した⁷⁾。

5. 倫理的配慮

本研究は、日本赤十字北海道看護大学研究倫理委員会の承認を受けて行った。学生用掲示板に本研究への参加を呼びかけるポスターを貼り出し、臨地実

習の単位を修得済みである学生を募った。関心を示してくれた学生に研究の趣旨と方法等について書面および口頭で研究者が説明した。その後、研究参加者の都合の良いときに書面による同意を得た。説明の内容は、研究への参加は自由意思であること、辞退しても不利益はないこと、答えたくない質問には答えなくても良いこと、いつでも同意を撤回できること、得られたデータは、漏洩・混淆などが無いよう鍵のかかる場所に保管して研究終了後に研究者が責任を持って破棄し、研究目的以外には用いないこと、研究結果を公表する際は個人が特定されないよう匿名化すること等であった。

Ⅲ. 結 果

1. 研究参加者の概要

研究参加者は、20代前半の看護大学4年生8名であった。1名の参加者につきインタビュー回数は1回で、その所要時間は平均75分であった。領域別実習は、基本的に1つのグループメンバーの人数が10-12名で構成されていた。しかし、実習領域によっては、2つのグループが合同となってさらに2つあるいは3つのグループに再編成される場合もあった。

2. 分析結果（表1、表2）

分析の結果、抽出されたカテゴリーは5つであった。以下に、カテゴリーは「 」を用いて、ストーリーラインを示し、次に、ストーリーラインを構成するそれぞれのカテゴリーとラベル名（〈 〉）を用いて示す）について説明する。

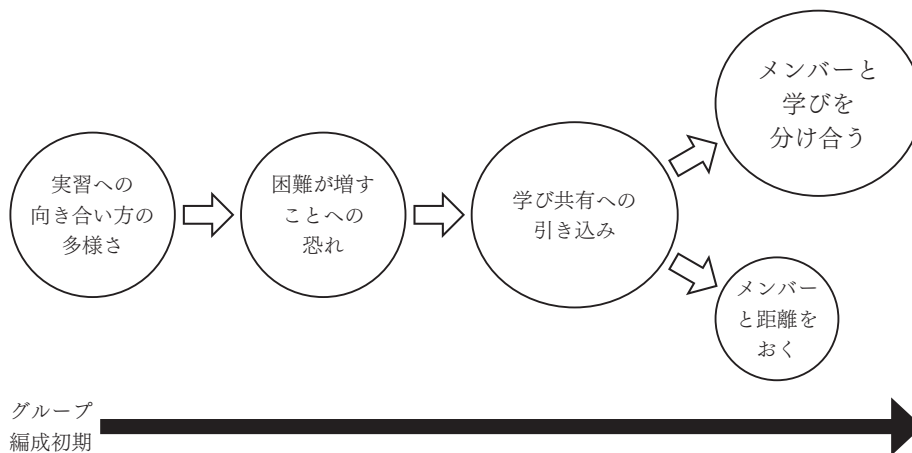


図 グループメンバーとの相互作用を通じた学び獲得のプロセス

1) ストーリーライン (図)

看護学生は、臨地実習のために編成されたグループにおいて、メンバーの「実習への向き合い方の多様さ」に直面し、「困難が増すことへの恐れ」を抱えていた。これをきっかけにメンバー相互に「学び共有への引き込み」を行っており、その後の「メンバーと学びを分け合う」ことに繋がっていた。一方で、引き込みがうまくいかない場合には、「メンバーと距離をおく」ことで相互作用が滞ったままになっており、学びを獲得することを難しくしていた。

2) カテゴリー1 「実習への向き合い方の多様さ」

このカテゴリーは、自分の意思に基づく仲良しグループではなく、臨地実習のために編成された実習グループにおいて、自分の実習への向き合い方とは異なる向き合い方に出会うだけでなく、多様な向き合い方が混在する状況の中におかれることを示していた。

その多様さとは、自分がわかっていないことに気付いて勉強するとは言うものの一向に取り組む気配をみせない〈学びを得ようとししないメンバー〉、教員に質問するなどして学びを得ることを避け、わからないままにしていながらも〈うまく切り抜けるメンバー〉、他のメンバーや状況への関心がなく〈自分のことではしゃぐメンバー〉、カンファレンスや報告などで自分が何を言っているのか見失ってしまい〈わからないと泣き出すメンバー〉、一生懸命に自己学習して実習へ出てくるもののそれらを活用できず〈調べるだけで終わるメンバー〉、眠くてもしっかり自己学習をして準備を整えて実習へ出てくる〈睡眠時間を削って学習してくるメンバー〉、他のメンバーが勉強し過ぎていると感じるほど、勉強熱心で積極的な〈やり過ぎるメンバー〉などであった。このように実習への向き合い方はメンバーによって様々であった。

これらの「実習への向き合い方の多様さ」がきっかけとなり、次のカテゴリーである「困難が増すことへの恐れ」を生み出していた。

3) カテゴリー2 「困難が増すことへの恐れ」

このカテゴリーは、メンバーによる実習への向き合い方が、自分にもたらすかもしれないリスクを推し量り、実習中の困難がさらに増えることに対する恐れを示していた。

その恐れとは、他のメンバーに注意を与えなくて

はならなかった指導者が気分を害し、自分にも矛先を向けるのではないかと疑って〈突っ込みが多くなるリスクを心配する〉こと、他のメンバーの学習不足によって患者に不利益を与えるのではないかと〈事故が起きることを恐れる〉こと、他のメンバーが指導者を怒らせたと感じると、安心できる状況を取り戻すために自分が今以上に頑張らなくてはと気負って〈やりにくくなることを恐れる〉こと、実習中に何度も行われるカンファレンスの場面で他のメンバーがテーマから逸れてしまうと、軌道修正をグループみんなで行うことで〈時間を失うことを危惧する〉こと、猛勉強するメンバーと比較されて自分が〈見劣りするのを警戒する〉ことであった。

これらの「困難が増すことへの恐れ」がきっかけとなり、次のカテゴリーである「学び共有への引き込み」が生み出されていた。

4) カテゴリー3 「学び共有への引き込み」

このカテゴリーは、メンバーに学びの共有を促そうと自分や相手が学んだ内容を共有するよう働きかけることを示していた。

その引き込みとは、まず、疲労や睡眠不足、健康障害などの〈メンバーの体調を読み取る〉ことに始まり、次に、学習してくるべき課題がどこまで進んでいるのかなどの〈メンバーの学習進度を探る〉ことであった。その後は、様々な方法で共有を持ちかけていた。それは、自分が見つけた学習資料や時間をかけて作ったメモなどの〈役立つ資料の提供を持ちかける〉こと、受け持った経験がある疾患の看護に関する知識がある場合は、〈自信のある学びの提供を持ちかける〉こと、時間がなくて焦っているメンバーのために〈助け船を持ちかける〉ことも行っていた。さらに、持ちかけるタイプの引き込み方法とは逆に、引き出すタイプの引き込み方法もあった。それは、どのような経験をしたのか事細かに引き出そうと〈経験した内容を尋ねる〉こと、自分の勉強不足を補うためにメンバーの学びを引き出そうと〈わからない技術をメンバーに尋ねる〉ことも行っていた。

これらの「学び共有への引き込み」の成否は、その後を左右しており、うまくいく場合は、次のカテゴリーである「メンバーと学びを分け合う」ことに繋がり、うまくいかない場合は、「メンバーと距離をおく」ことに繋がっていた。

表1 カテゴリー表

カテゴリー名	ラベル名	データ (抜粋)
実習への向き合い方の多様さ	学びを得ようとしなないメンバー	(メンバーの〇〇さんに)「こういうのやった?」とか、「これわかる?」とか言っても、「知らない」「わかんない」とか。「やらないの?」って言っても、「うん、やるよ」って口では言うんですけどあまりやらないし…
	うまく切り抜けるメンバー	先生(教員)に話しかけるっていうこと自体も避けている子だったんで、そのままわからないままにして。で、うまい具合に切り抜けていく感じだったんですけど…
	自分のことでいっばいのメンバー	空気が読めないというか。自分でいっばいいいばいなので、周りが見えないんですよ。
	わからないと泣き出すメンバー	カンファレンスのときとか、話から外れたことを言うんです。で、自分が言ってることが、何言ってるかわかんなくなってくるみたいで、わあって泣き出すんです…
	調べるだけで終わるメンバー	すごい調べたりはしてるんだと思うんですけど、それが調べるだけで終わってて、自分の頭に入ってなくて、つなげて理解できてないから、こうなったときはこうなるから、こうしなきゃいけないというのがつながりでわかってなくて、「この病気だったらこうなる」で終わってるんですね。だから(指導者さんに)聞かれても答えられなくて、詰まってるの繰り返し。報告のときとか、みんなノートとか持ってるんですけど、それが見えるんですよ。結構ずらーっと書いてたりとか、資料をたくさん持っていたりしたので、調べてはいるんだなっていうのはわかるんですけど…
	睡眠時間を削って学習してくるメンバー	(メンバーの)〇〇さんはきちんと自分がやれるところまで、睡眠を削ろうともきちんとやってくる子だっていうのを認識していたので。いつもそういう姿が見られていたので…
やり過ぎるメンバー	けっこう悪口っていうか、グループのメンバーで「誰々はやり過ぎじゃない」とか言ったり…	
困難が増すことへの恐れ	突っ込みが多くなるリスクを心配する	(メンバーの〇〇さんが)注意された後に、自分が言ったら、もしかしたら、指導者さんが機嫌悪くて、よけい突っ込まれたらどうしようって思っちゃったり…
	事故が起きることを恐れる	事故が起きても怖い。とにかくそれが一番(怖い)です。その子ができないことによつて、患者さんに迷惑かけるじゃないですか。
	やりにくくなることを恐れる	(メンバーの〇〇さんが)指導者さんに怒られてるのもあまり見たくないんですよ。こっちの自分勝手なんですけど。指導者さんを怒らせちゃったら、こっちもやりにくくなるじゃないですか。(メンバーの〇〇さんが)できなくて怒られたときあったんです。あ〜!、指導者さん、怒らせたよ、絶対いま。だから、今度はこっちがしっかりしないと、もう見てもらえなくなる。指導してもらえなくなっちゃうから、頑張ってこっちはやらなきゃ、みたいな気持ちになりました。
	時間を失うことを危惧する	(メンバーの〇〇さんが)ずれた話をしてしまうと)まず、話を軌道に戻さなきゃいけないんですよ。それをまずグループで、カンファレンス中にやらなきゃいけないんですよ。それはそうじゃなくってみたいに。余計な脱線した話をしなきゃいけないくて、カンファレンスの時間って短いのに、余計なことに時間を使っちゃうのが起こってくるし…
	見劣りすることを警戒する	(メンバーの〇〇さんは)やり過ぎていうか、すごい勉強してくるから自分が劣って見えてしまうから。まあ、自分もそれぐらい一生懸命やってこなきゃいけないけど。でも、やっぱり要領の違いとかもあるじゃないですか。グループで行っていたら比べられたりするんで…

表2 カテゴリー表

カテゴリー名	ラベル名	データ (抜粋)
学び共有への引き込み	メンバーの体調を読み取る	(〇〇さんの) 顔色がまず違うし。ちょっと元気ないときはやっぱりクマができてたり。あと、何かちょっとやつれたとかほっそりした感じが出ていたり、あと口数が減っていたり、みんなが話しているときに輪に入ってこなかったりすると、元気がないのかな、いつもとちょっと違うかなっていうふうに思います。
	メンバーの学習進度を探る	〇〇さんは(メンバー間で学びを共有している) その場にも来ないんですよ。それができないので、「ちゃんとやってきた？」って、(実習場へ) 行く途中で聞いて、「いや〜」「別に〜」みたいな感じの、ちょっととぼけた感じなんで…
	役立つ資料の提供を持ちかける	(メンバーの〇〇さんの学習不足を) みんな知っていて、同じ気持ちで。やっぱりやってこない人には、もうみんな調べたものでもいいから、〇〇さんに「これ、見な」とか、「これ見て話しな」とかって言って…
	自信のある学びの提供を持ちかける	私は胃腸炎の患者を受け持ったんですけど、だからもう胃腸炎の看護は完璧だと思うからって。勝手にそれくらいまで自分ではやったつもりだから、学生レベルだったらたぶん教えてあげれると思うから聞いてって感じで…
	助け船を持ちかける	時間がないってなったら、「じゃあ、どういう症状か調べるからやって」とか、隣でなんかちょっと調べてくれたりとかかっていうこともしてくれてたので、すごいそのときは助かりました。
	経験した内容を尋ねる	「ねえねえ、きのうは指導者さん、どうだった? どういうことを言っていた?」って聞いたりとか、「きのうはどういうことに注意したの?」とかっていうふうに、聞いていました。
	わからない技術をメンバーに尋ねる	(メンバーの〇〇さんは) 技術の勉強もしてこないから、全部聞くんです、私たちに。いざするってなってから、ここどうするんだっけ? どうするんだっけ? って…
メンバーと学びを分け合う	もらった助言を教え合う	指導者さんに「こういうふうに言われたんだよね」って(メンバーから) 教えてもらって。で、「ああ、そうなんだ。じゃあ、こういうときはこういうふうにすればいいんだね」というので情報交換をしていたんですよ。
	調べた結果を確認し合う	調べものしながら、その一緒のメンバーの子と、これってこうだよとか、話しながらしてるとしますよね。(そこに居たのは) 4人だったと思うんですけど、この3人とかはいつもよく話したり、相談したりする仲なので…
	どちらからともなく学びを知らせ合う	別にどちらかに偏っているわけでもなく、自然にどちらかがそういう(学んだ) 話が浮上するというか…
	聞かなくても教えてもらえる	それこそ注意点これこれこれこれっていうときに、そういうのが全部勝手に入ってくる。聞かなくても…
	メンバーの分も資料を用意しておく	(図書館に) 病気の分かりやすい図鑑みたいな本とかもあったので、それを(グループの) みんなの分も印刷して使って…
メンバーと距離をおく	踏み込むことを避ける	(〇〇さんに) あまり寝てないって言われて、「どんだけ寝たの?」って聞いたら、確か2~3時間しか寝てないっていうふうに言ってたので、睡眠不足なんだなと思って、「そっか」っていうふうに言って、「じゃあ、今日はちょっと早く寝れるといいね」っていうふうに…
	雰囲気悪くしないために放っておく	(メンバーの〇〇さんは) ケータイいじってみたり、寝てみたり、とりあえずやらない感じで。やんなよみたいな。でも、いつものことだから言っても変わらないし、言って雰囲気悪くするのも、あまり…。なので、放っとく…
	聞いてくれないから我慢する	そんなに言えないっていうか。やんわりには言おうとはして。ちょっと言ったりしても聞いてくれないし、そういう人だよなっていうふうに思ってたところはいっぱいあったりもして…
	愚痴は言えても本人には言えない	カンファレンスで積極的に意見を出さない子とか偏ってくるんですよ。もうグループでずっと動いているんで。あの人は積極的に発言しない人たち。で、こっちの人たちは発言するという感じで。私は自分で言うのもなんですけど、多分発言しているほうなんです。そういう子がもう1人いたんで、いつもその子といたというか。そういうときに「ちょっとあれはないよね」というふうに愚痴ったりはしたんですけど、本人には言えずって…
	取り合う姿勢を見せない	(メンバーの〇〇さんに記録を見せて欲しいと求められても) 私も全然できてなくて、やんなきゃいけないから、ごめん、いま渡せないみたいな感じで断りました。最初のほうはわからないので、あ、見る? みたいな感じだったんですけど、だんだん実習が進むごとに見せないように…

5) カテゴリー4 「メンバーと学びを分け合う」

このカテゴリーは、知識や情報、経験などの獲得した学びを、どちらからともなく持ち寄って分け合うことを示していた。これらは、「学び共有への引き込み」のように持ちかけたり引き出したりしなくても、自分が得た学びをメンバーと分け合ってお互いの学び獲得を促進させることであった。

その分け合うこととは、メンバーが指導者から得た助言を他のメンバーへ伝え〈もらった助言を教え合う〉こと、自分が調べた学習内容を互いに披露し合って〈調べた結果を確認し合う〉こと、知識や情報、経験などの獲得した学びは、提供する・提供してもらう側に偏ることなく〈どちらからともなく学びを知らせ合う〉こと、引き出そうと働きかけをしなくとも耳に入ってくるような〈聞かなくても教えてもらえる〉こと、役立ちそうな資料を見つけたら自分の分だけでなく〈メンバーの分も資料を用意しておく〉ことであった。これらのことは、個々のメンバーが獲得した学びを他のメンバーへと波及させ、さらに学び獲得を促進させていた。

6) カテゴリー5 「メンバーと距離をおく」

このカテゴリーは、「学び共有への引き込み」がうまくいかない場合、さらにリスクが大きくなることを避けるためにメンバーとの相互作用を避けることを示していた。

距離をおくことには、メンバーの体調が悪いときに引き込むことを一時的に止めて〈踏み込むことを避ける〉ことも含まれていた。しかし、それ以外の場合は、距離をおいたままになってしまっていた。引き込みを続けることでメンバー間の雰囲気が悪くなることを避けるため、そのメンバーとの関わり自体を全て避け〈雰囲気を悪くしないために放っておく〉こと、そのメンバーに言ってはみたものの無駄になってしまったと感じて〈聞いてくれないから我慢する〉こと、他のメンバー同士で不満は言ってもそのメンバー本人には伝えることができず〈愚痴は言っても本人には言えない〉こと、そのメンバーから引き込みを受けても応じる姿勢を見せない〈取り合う姿勢をみせない〉ことであった。

つまり、体調不良の場合を含めて「メンバーと距離をおく」ことは、メンバー間の相互作用が滞り、個々のメンバーが獲得した学びを波及させることが難しくなってしまっていた。さらに、相手には言えない、放っておくなど、相互作用を回復するための

手立てを自分たちで見つけたり、踏み込んだりすることができず、そのままになってしまっていた。

IV. 考 察

1. 学び獲得への影響とサポートの必要性

大柴⁹⁾は、看護学生を対象に無記名式質問紙を用いて調査した結果、グループの人間関係が実習していく上で障害となったことがあると答えた人は約35%であったことを報告し、マイナス感情が実習の成果を阻害していることを指摘している。清野⁹⁾は、看護学生を対象にフォーカス・グループインタビュー法を用いて調査した結果、臨地実習グループにおいて「グループは割れていてどうにもできない」「自分と合わないメンバーに気を遣う」等の経験をしたことを報告し、教員は学習課題のみならず、グループにも目を向けた適切な介入が必要であることを指摘している。本研究においても、学生は「学び共有への引き込み」がうまくいく場合は、「メンバーと学びを分け合う」ことに繋がり、学びの獲得が促されていた。一方で、引き込みがうまくいかない場合は、「メンバーと距離をおく」ことになり相互作用が滞って、学びの獲得は難しくなっていた。これらのことから、先行研究と同様に、グループの相互作用は、学生個々の学び獲得にプラスの影響のみならずマイナスの影響も及ぼすことが確認できた。

さらに、本研究の結果、相手には言えない、放っておくなど、相互作用を回復するための手立てを自分たちで見つけたり、踏み込んだりすることができず、相互作用が滞ったままになっていたこともわかった。その要因については本研究では明らかではない。しかし、大坊¹⁰⁾は、青年期の対人関係能力は未熟な傾向にあることや現代の若者は内面的な交流を好まず、広くて浅い関係が好まれることを指摘している。このような特徴から、相互作用を回復するために相手にさらに深く踏み込む、ということをして、「学び共有への引き込み」を失ったままになっている可能性も推察された。相互作用の停滞が、学び獲得へマイナスの影響を及ぼす可能性を考えると、今日の看護学生に対して、より効果的なサポートをしていく必要があると考えられた。

2. 効果的な学び獲得を促すためのサポートの視点

グループメンバーが臨地実習において効果的に学習できるようにサポートする方法のひとつとして、

ソシオメトリー理論を用いたり¹¹⁾、学業成績、リーダーシップの有無¹²⁾等を基準としたりして、臨地実習が始まる前にメンバー構成を工夫することが行われている。しかし、臨地実習グループは、経過に伴ってグループへの所属意識は変化があり、肯定的に捉える学生が徐々に増えることが報告されている¹³⁾。本研究においても学生は多様性と出会って恐れを抱きつつも、その後「学び共有への引き込み」という持ちかけや引き出しを相互におこなって、「メンバーと学びを分け合う」ことへと変化していた。グループ活動にはこのような変化があるため、臨地実習が始まる前のグループ編成の工夫のみでは、始まった後のタイムリーなサポートが難しいと考えられる。本研究の結果、「学び共有への引き込み」がその後を分けており、それがうまくいかない場合は、「メンバーと距離をおく」状態のままになっていたことから、サポートの視点として、「学び共有への引き込み」がうまくいっているか、「メンバーと距離をおく」状態のままになっていないかという2つの視点を用いて、サポートの必要性をみつけ出す手がかりとすることは有用であると考えられた。

V. おわりに

本研究の結果、臨地実習のために編成されたグループにおける相互作用のプロセスが明らかとなり、サポートの視点に示唆が得られた。今後は、これらの視点から、具体的にどのようにサポートするとより効果的であるのか検討することが必要である。しかし、本研究の参加者は、同一の大学に所属する学生8名に限られており、理論的飽和に達していない。したがって、研究結果の適応範囲は、限定的であるという限界がある。

謝 辞

本研究へ参加して下さった看護学生の方々に心から感謝申し上げます。本研究は、平成24年度学長特別研究費の助成を受けて行った研究の一部であり、日本看護学教育学会第24回学術集会において発表しました。

引用文献

1) 清野たか枝：看護学生が臨地実習グループで体

験したこと-フォーカス・グループインタビュー法を用いて-、第42回日本看護学会論文集 看護教育、34-37、2012

- 2) 西元勝子、杉野元子：看護臨床指導のダイナミックス 効果的な臨床実習の展開、52、医学書院、1992
- 3) 水口陽子：看護学実習グループの人間関係に関する文献研究、新潟県立看護短期大学紀要、9、3-11、2003
- 4) 大久保明美、林智子：看護学生が実習グループに求めるもの、第41回日本看護学会論文集 看護教育、57-60、2011
- 5) 松田麗子、牧野典子：保健看護学科成人看護学実習のグループ活動における共同的な学びの効果、中部大学教育研究、12、99-104、2012
- 6) H.Blumer (後藤将之訳)：シンボリック相互作用論 パースペクティブと方法、2-7、勁草書房、1991
- 7) Strauss, A. L. and Corbin, J. (操華子・森岡崇訳)：質的研究の基礎：グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順 (第2版)、73-269、医学書院、2004
- 8) 大柴弘子：臨地実習におけるグループダイナミクス-人間関係と実習成果-、看護展望、11(8)、61-69、1986
- 9) 前掲1)
- 10) 大坊郁夫：社会的スキル・トレーニング方法解説：適応的な対人関係の構築、対人社会心理学研究、3、1-8、2003
- 11) 百瀬ちどり：効果的な実習のためのグループ構成の検討 ソシオメトリー理論によるグループ構成を試みて、看護教育、34(2)、145-147、1993
- 12) 前田勇子、弓場紀子：臨床実習グループに対する肯定的な認識に関わる要因 編成後の経過における特徴、大阪市立大学看護短期大学紀要、3、37-43、2001
- 13) 前掲12)